

ПРАКТИЧЕСКА ДЕЙНОСТ

WS6

cúram

ТЕМАТИЧНА ОБЛАСТ

Изграждане на организационна култура, водена от равнопоставеност

ЗАГЛАВИЕ НА ДЕЙНОСТТА И ВЪВЕДЕНИЕ

Един ден от нашия живот: споделена грижа, споделена подкрепа

Тази практическа дейност приканва работещите родители да картографират един типичен делничен ден в своето домакинство и да разсъждават върху това как ежедневните дейности, ангажиментите за полагане на грижи без заплащане и условията на работното място взаимодействат помежду си. Дейността помага на работещите родители да разпознаят невидимия труд за полагане на грижи, да сравнят как се разпределят отговорностите и да проучат как организационната култура – поведението на ръководството, комуникацията, гъвкавостта и подкрепата – влияе върху способността им да съчетават работа и грижи.

Като разглеждат личните си ежедневни дейности и ги обсъждат в малки групи, участниците свързват всекидневния семеен живот с по-широки въпроси на организационната култура, като даване на личен пример, справедливост и достъп до подкрепящи HR политики. Тази дейност насърчава конструктивния диалог, откроява стереотипите, които влияят върху разпределението на грижите и помага на работещите родители да си представят как би изглеждало едно по-равнопоставено и подкрепящо работно място.

Снимка



Снимка от [OPPO Find X5 Pro](#) в [Unsplash](#)

ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ДЕЙНОСТТА (В МИНУТИ)

50 минути

ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

До края на тази дейност участниците ще могат да:

- Разпознават как ежедневните ангажменти за полагане на грижи влияят върху преживяванията на родителите на работното място
- Анализират как организационната култура на работното място (лидерство, комуникация, гъвкавост) влияе върху семейните ежедневни дейности
- Идентифицират поведения и практики, които подкрепят или възпрепятстват организационните култури, основани на равнопоставеност
- Предлагат практически подобрения – както у дома, така и на работното място – за насърчаване на справедливостта и намаляване на стреса
- Развиват умения за комуникация и самозастъпничество при търсене на подкрепа на работното място

ЦЕЛ НА ДЕЙНОСТТА

Тази дейност помага на работещите родители да разсъждават върху ежедневните си дейности във връзка с организационната култура и равнопоставеността на работното място. Чрез насочена рефлексия и групово дискусия се очаква участниците да се научат да разпознават:

- Полово обусловени модели в неплатения грижовен труд
- Разминавания между политиките на работното място и реалния житейски опит
- Как поведението на ръководството влияе върху готовността да се използват родителски отпуск, гъвкавост или подкрепа
- Как комуникационните практики оформят разбирането за права и очаквания
- Начини, по които служителите могат да отстояват справедливост и подкрепяща организационна култура

НЕОБХОДИМИ МАТЕРИАЛИ

- Листове за картографиране на ежедневните дейности (по 1 за всеки участник)
- Химикалки или маркери
- Лепящи бележки (по желание)
- Флипчарт или бяла дъска (за групово обобщение)
- Таймер или хронометър на телефон

ИНСТРУКЦИИ СЪПКА ПО СЪПКА

1 – Въведение и рамкиране (5 минути)

Фасилитаторът обяснява целта: „Днес ще разгледаме как нашите ежедневни дейности отразяват семейните отговорности, свързани с полагането на грижи и как организационната култура може да ги подкрепя или да ги усложнява. Целта е да разберем по-добре какво означават организационните култури, водени от равнопоставеност, за работещи родители като нас“.

След това фасилитаторът подчертава връзката с тематичната област: даване на личен пример от страна на ръководството, комуникация, отчетност, гъвкавост и проследяване на промяната.

2 – Индивидуално картографиране: ежедневни дейности (10 минути)

Участниците попълват карта на ежедневните си дейности, като описват типичен делничен ден и го разделят на блокове, като събуждане, подготовка на децата, хранения, водене и вземане от училище, платена работа, домакинска работа, емоционален труд и почивка/свободно време. Фасилитаторът ги приканва също да отбележат: (1) кой изпълнява всяка

задача (аз/партньор/споделено/близки и роднини); (2) колко време отнема всяка задача; и (3) къде условията на работното място помагат или затрудняват осъществяването им (напр. гъвкаво работно време, подкрепящ мениджър, дълго пътуване, непредвидим график).

3 – Дискусия по двойки: повтарящи се модели и натиск (10 минути)

Участниците обсъждат по двойки следните насочващи въпроси: Кои задачи ви отнемат най-много време или умствена енергия? Какво се усеща като споделено? Какво се усеща като неравномерно разпределено? Как организационната култура на вашето работно място създава стрес или пречки (напр. стигма, непоследователна гъвкавост, неясни очаквания)? Какво поведение на ръководството има положителен ефект? Кои комуникационни или HR процеси биха могли да се подобрят?

4 – Малка групова задача: свързване на дома и работата (15 минути)

В групи от 3–4 души участниците идентифицират:

А – Бариери, свързани с организационната култура (напр. непоследователна гъвкавост на работното време, предположения от страна на мениджъри, неясни политики, страх от осъждане)

Б – Фактори, които подпомагат равнопоставени практики (напр. лидери, които дават пример с използването на отпуск, ясна комуникация, предвидими графици)

В – Лесни подобрения, които МСП могат да въведат (напр. кратки седмични екипни срещи, прозрачни насоки за гъвкавост, мениджъри, които открито споделят своите ангажименти за полагане на грижи, равнопоставено насърчаване на всички полове да използват родителски отпуск, проследяване на индикатори за справедливост като време на срещите, използване на отпуск или разпределение на натоварването)

След това групите обобщават идеите си на лепящи бележки или на флипчарт.

5 – Обща групова рефлексия и заключение (10 минути)

Всяка група представя по един извод за всяка категория: А – бариери, Б – фактори, които подпомагат и В – подобрения.

Фасилитаторът подчертава как ежедневните семейни дейности разкриват културни норми, значението на даването на личен пример от страна на ръководството, как комуникацията подкрепя разбирането и увереността, как наблюдението на малки индикатори може да подобри равнопоставеността и каква е връзката между подкрепящата култура и благополучието, лоялността и представянето на служителите.

След това задава към всички финален въпрос: „Коя малка промяна на работното място би помогнала най-много на вашия семеен живот?“.

cúRAM



Съфинансирано от
Европейския съюз

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA. Номер на проекта: 2023-1-CZ01-KA220-YOU-000152344